

## การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสะพานสูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตสะพานสูง ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และ แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ไว้ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

“ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน (BMAPro ๒๑) มุ่งสู่ การเป็นมหานครแห่งเอเชีย”

#### เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนา ผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ มีเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนและพัฒนา สมรรถนะพึงประสงค์ พร้อมแนวทางการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะพึงประสงค์ (BMAPro ๒๑ Competency Model)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ภารกิจของเมืองในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ / ทักษะด้านการบริหารของนักบริหาร ให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เตรียมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร ในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา (Innovation Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

**การดำเนินงานตามนโยบายการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตสะพานสูง**

สำนักงานเขตสะพานสูง ได้ดำเนินการตามแนวนโยบายดังกล่าวให้สนองต่อแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ดังนี้

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ มีเป้าประสงค์

**ผลการดำเนินงาน**

๑. ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในงานบริการ (Service Mind)
๒. ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานในแต่ละตำแหน่งงานให้มีมาตรฐานและเป็นระบบ
๓. มีการ (coaching) สอนและติดตามการปฏิบัติงานในทุก ๆ ขั้นตอน โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานคอยเป็นที่ปรึกษา (mentor) และหัวหน้าฝ่ายคอยดูแลและให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ
๔. บุคลากรในสำนักงานเขตทุกคนปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๑๖ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๓ ราย



นายสุชัย อมรตารรัตน์ ผู้อำนวยการเขตสะพานสูง มอบหมายนางนิตยา แพร่หลวง ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตสะพานสูง ตรวจสอบความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชน พร้อมทั้งสอบถามปัญหาในการให้บริการ และเน้นย้ำให้ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง ตามมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด ณ ศูนย์บริหารราชการฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ชั้น ๑ เขตสะพานสูง



นายสุชัย อมรตารรัตน์ ผู้อำนวยการเขตสะพานสูง มอบหมายนางนิตยา แพร่หลวง ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตสะพานสูง ตรวจสอบเยี่ยมการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการคลัง พร้อมเรียนรู้การใช้งานระบบการอนุมัติการจ่ายเงิน(Authorizer)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

### ผลการดำเนินงาน

๑. จัดดำเนินการตามแนวการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครโดยเริ่มจากผู้นำ
๒. จัดส่งบุคลากรระดับผู้นำเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๘ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๙ ราย
๓. มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีคุณภาพเพื่อลดข้อผิดพลาด
๔. ผู้บริหารเปิดรับฟังทุกปัญหาของงานที่ปฏิบัติและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

จัดส่งบุคลากรระดับผู้นำเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๘ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๙ ราย รายละเอียดดังตาราง

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	จำนวนผู้อบรม (ราย)	เลขที่หนังสือ
๑	หลักสูตรเทคนิคการบริหาร	๒	กท ๐๔๐๑/๓๙๐๗
๒	บริหารมหานครระดับกลาง	๑	กท ๐๔๐๑/๖๐๑
๓	ฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น รุ่น ๓๘ และรุ่น ๓๙	๑	กท ๐๔๐๑/๔๒๑๓
๔	พัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร กองบัญชาการกองทัพไทย รุ่น ๑๓	๑	กท ๐๔๐๑/๑๔๖๐
๕	หลักสูตรธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ สำหรับผู้บริหาร	๑	กท ๐๔๐๑/๑๖๖๕
๖	หลักสูตรเทคนิคการบริหาร	๑	กท ๐๔๐๑/๑๗๖๓
๗	หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่น ๓๙	๑	กท ๐๔๐๑/๑๘๘๙
๘	หลักสูตรบริหารงานฝ่ายทะเบียน	๑	กท ๐๔๐๖/๓๘๙๙



นายสุชัย อมรตารรัตน์ ผู้อำนวยการเขตสะพานสูง เป็นประธานการประชุมผู้บริหารเขต ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้มอบหมาย อาทิ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๔ รายงานความคืบหน้าการจัดเก็บภาษีใหม่ ติดตามผลการดำเนินการแก้ไขเรื่องร้องเรียน โดยมี ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่ายทั้ง ๑๐ ฝ่าย เข้าร่วมการประชุม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

### ผลการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการเชิงรุกโดยดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการตรวจพื้นที่ประจำเดือน และศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่

๒. ดำเนินการตามวัฒนธรรมองค์กร “มีจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการทุจริต อับอายและเกรงกลัวต่อการทุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นไปตามวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร”



นายศักดิ์ชัย บุญมา รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานการประชุมแนวทางการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก โดยมีผู้บริหารเขตกลุ่มกรุงเทพตะวันออกทั้ง ๙ เขต ผู้บริหารสำนักงานการระบายน้ำ ร่วมประชุมฯ ณ ศาลาประชาคม สำนักงานเขตหนองจอก

โดยนายสุชัย อมรตารรัตน์ ผู้อำนวยการเขตสะพานสูง พร้อมนายสุทธศักดิ์ วิวัฒนบวรวงศ์ หัวหน้าฝ่ายโยธา ร่วมการประชุมฯ



นายสุชัย อมรตารรัตน์ ผู้อำนวยการเขตสะพานสูง นางปาณิสรา เนตรธรรธร ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต พร้อมด้วยฝ่ายสิ่งแวดล้อม ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายรักษาความสะอาดฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับศูนย์สาธารณสุข ๒๘ สะพานสูง ลงพื้นที่ตรวจสอบความเรียบร้อยและอำนวยความสะดวกการจัดเตรียมสถานที่เพื่อตรวจเชิงรุกค้นหาเชื้อโควิด-๑๙ ในพื้นที่เขตสะพานสูง ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของพี่น้องประชาชนในพื้นที่

## ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

### ผลการดำเนินงาน

๑. ดำเนินตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของทาง ก.ก. กำหนดและมีการชี้แจงรายบุคคลกรณีไม่พึงพอใจในการประเมิน

๒. มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเพื่อรักษาผลประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนผู้มารับบริการ

๓. ดำเนินการอนุมัติการโยกย้ายตามความเหมาะสมกับงานบริการและอัตรากำลังคนเพื่อไม่ให้กระทบต่อการให้บริการแก่ประชาชน

๔. คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดตามหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ และไม่มีการใช้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นเกณฑ์การตัดสิน พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา

๕. ดำเนินการโทษทางวินัยด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ยึดหลักตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโดยไม่มียกเว้น

๖. มีการจัดหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในบางสายงานและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้หลากหลายพร้อมปฏิบัติงานได้หลากหลายและทำงานทดแทนกันได้



## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

### ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์ที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดจัดให้มีกิจกรรมและสวัสดิการเสริม งานลานกีฬา ห้องออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายแก่บุคลากรในสำนักงานเขตสะพานสูง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นบุคลากรของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

๓. ส่งเสริมบุคลากรนำเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติการกิจ

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศต่าง ๆ ที่ กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๕ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๕๕ ราย

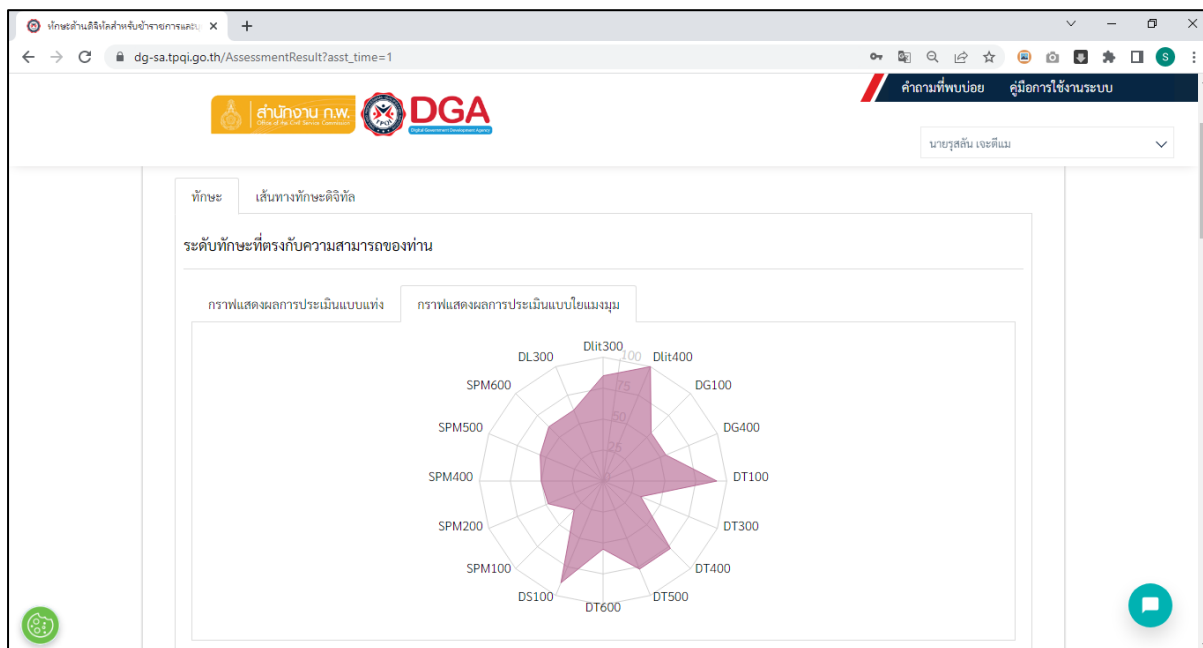
๕. ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการที่ดี (Service Mind) ให้สมกับปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศต่าง ๆ ที่ กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๕ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๕๕ ราย รายละเอียดดังตาราง

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	จำนวนผู้อบรม (ราย)	เลขที่หนังสือ
๑	อบรมเชิงปฏิบัติการโปรแกรมประยุกต์บนคลาวด์ เพื่อการบริหารจัดการสำนักงาน	๒	กท ๐๕๐๙/๒๓๐๔
๒	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ของกรุงเทพมหานคร	๑๖	กท ๘๑๐๑/๑๐๕๓
๓	ฝึกอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน	๑	กท ๐๔๐๑/๒๒๑
๔	อบรมหลักสูตรการบริหาร Social Media ขององค์กรอย่างเป็นระบบ	๑	กท ๐๔๐๑/๑๖๖๗
๕	ทักษะดิจิทัล	๑๓๕	กท ๐๔๐๑/๑๖๒๒



นายสุชัย อมรตารรัตน์ ผู้อำนวยการเขตสะพานสูง นางปาณิสรา เนตรธรรธร ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต พร้อมหัวหน้าฝ่ายทะเบียน แสดงความยินดีกับ นางสาวนันทา เกษแก้ว ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ ได้รับรางวัลข้าราชการและลูกจ้างดีเด่นประจำปี ๒๕๖๔



แบบประเมินตนเอง เพื่อทดสอบทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) โดยเป้าหมายการทำแบบประเมิน คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ภายในพื้นที่เขตสะพานสูงทั้งหมด